

# **PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP *TURNOVER INTENTION***

**(Studi pada PT Citra Perdana Kendedes Malang)**

**Eva Masfufah**

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya

**Noermijati**

**Abstract.** This study aims at analyzing the simultaneous and partial effect of work motivation and job satisfaction on the turnover intention of taxi drivers of PT Citra Perdana Kendedes Malang. This explanatory research tries to identify the effect of work motivation and job satisfaction on turnover intention using quantitative approach. The data were collected through questionnaires distributed to 80 taxi drivers as the respondents, and 71 questionnaires were returned. The analysis tool is multiple linear regression. The results show that (1) job motivation and job satisfaction have simultaneous and significant effect on turnover intention, (2) work motivation has no significant effect on turnover intention, and (3) job satisfaction has a significant negative effect on turnover intention.

**Keywords:** work motivation, job satisfaction and turnover intention

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* secara simultan maupun parsial pada pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang. Jenis penelitian ini adalah *explanatory research* yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Dalam pengumpulan data, teknik yang digunakan adalah penyebaran kuesioner dengan sampel 80 pengemudi taksi sebagai responden dan yang kembali 71 kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Motivasi kerja dan Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *turnover intention*. (2) Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. (3) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan negatif terhadap *turnover intention*.

**Kata Kunci:** Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan *Turnover Intention*.

## 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi atau perusahaan, yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber Daya manusia secara tidak langsung dapat mempengaruhi efisiensi dan efektifitas perusahaan. Hal tersebut yang membuat perusahaan sadar terhadap nilai investasi karyawan sebagai SDM. Dimana pada saat ini mengumpulkan tenaga kerja yang berkinerja baik semakin sulit didapatkan, terlebih lagi dalam mempertahankan tenaga kerja yang sudah ada. Oleh sebab itu perusahaan harus dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawannya sehingga karyawan tidak memiliki niat untuk keluar dari perusahaan.

Berhentinya karyawan dari perusahaan didahului oleh adanya niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) *Turnover Intention* (niat untuk keluar) adalah merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan atau meninggalkan organisasi dengan cara pengunduran diri secara

sukarela dimana karyawan tersebut mendapatkan penghasilan. Mempertahankan karyawan dalam perusahaan untuk tidak memiliki niat untuk tidak keluar dari perusahaan sangat dibutuhkan. Karyawan memiliki niat untuk keluar dari perusahaan dan merealisasikannya akan memberikan kerugian bagi perusahaan, diantaranya yaitu perusahaan mengeluarkan biaya perekrutan dan biaya pelatihan (Mathis dan Jackson, 2006). Terdapat beberapa cara yang dapat digunakan untuk mengurangi *turnover intention* yaitu dengan memberikan motivasi dan memberikan kepuasan kerja kepada karyawan.

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2015). Memberikan motivasi kepada karyawan secara tidak langsung dapat mengurangi *turnover intention*. Motivasi yang diberikan oleh perusahaan dapat berupa kebutuhan karyawan yang disesuaikan dengan lima kebutuhan Maslow. Kebutuhan tersebut yaitu 1. Kebutuhan

fisiologis, 2. Kebutuhan rasa aman, 3. Kebutuhan social, 4. Kebutuhan penghargaan, 5. Kebutuhan aktualisasi diri. Terpenuhiya kebutuhan karyawan yang dapat dimulai dengan kebutuhan fisiologis sampai dengan kebutuhan aktualisasi diri karyawan dapat mengurangi niat keluar dari karyawan. Berbanding terbalik jika tidak terpenuhiya kebutuhan dasar karyawan di perusahaan, karyawan tersebut akan mulai berpikir untuk dapat memenuhi kebutuhan dasarnya di perusahaan lain.

Selain terpenuhiya kebutuhan dasar, karyawan juga membutuhkan kepuasan kerja dari perusahaan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri mereka masing-masing.

Karyawan akan menunjukkan komitmennya untuk tetap loyal

kepada perusahaan jika kepuasan kerja dapat terpenuhi, sementara ketidakpuasan akan berpengaruh pada *turnover intention*. Terdapat indikator kepuasan kerja karyawan yang dapat dipenuhi oleh perusahaan, yaitu 1. Pekerjaan itu sendiri 2. Gaji 3. Kesempatan promosi 4. Pengawasan dan 5. Rekan kerja (Luthans, 2006). Perusahaan dapat menggunakan lima indikator untuk memenuhi kepuasan karyawan.

PT Citra Perdana Kendedes adalah perusahaan transportasi taksi di Kota Malang yang berdiri pada 3 Oktober 1990. Perusahaan Citra Perdana Kendedes pada tahun 2016 memiliki 180 armada taksi yang dikendarai oleh 362 pengemudi. Kebijakan yang berlaku pada perusahaan yaitu satu armada taksi dioperasikan oleh dua orang pengemudi, sehingga jadwal bekerja pengemudi adalah dua hari sekali. Pengemudi yang bekerja pada PT Citra Perdana Kendedes Malang adalah bukan pekerja tetap melainkan mitra kerja perusahaan. Sebagai mitra kerja perusahaan, pengemudi memiliki beban kerja yang lebih berat karena penghasilan

yang didapatkan berasal dari sisa pendapatan yang disetorkan kepada perusahaan. Pengemudi yang memiliki kekurangan dalam menyetorkan uang pendapatan kepada perusahaan akan dimasukkan kepada hutang perusahaan. Penghasilan yang diperoleh pengemudi pada setiap bulannya tidak dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, sebab banyak dari pengemudi yang memiliki hutang setoran kepada perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap *turnover intention*. Atas dasar tersebut, penulis dalam penelitian ini memilih judul Skripsi “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* (Studi pada PT. Citra Perdana Kendedes Malang)”.

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan yang ingin dibahas dalam penelitian ini antara lain:

1. Apakah Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.
2. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.
3. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap *Turnover Intention*.

## **2. LANDASAN TEORI**

Menurut Bangun (2012) motivasi adalah suatu tindakan untuk

mempengaruhi orang lain agar berperilaku secara teratur. Menurut Robbins dan Judge (2015:127) motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan.

Teori Hierarki Kebutuhan dikemukakan oleh Abraham Maslow. Teori ini menjelaskan bahwa setiap manusia mempunyai kebutuhan yang munculnya sangat bergantung pada kepentingan individu. Berdasarkan hal tersebut, Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi lima tingkatan, sehingga teori ini disebut sebagai “*the five hierarchy need*” mulai dari kebutuhan tingkat pertama hingga tingkat tertinggi. Maslow membagi kebutuhan manusia tersebut menjadi 5 tahapan yaitu :

- a. Kebutuhan Fisiologis
- b. Kebutuhan Rasa Aman
- c. Kebutuhan Sosial
- d. Kebutuhan Penghargaan
- e. Kebutuhan Aktualisasi diri

Handoko (2011) menyebutkan bahwa kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para

karyawan memandang pekerjaan mereka.

Menurut Luthans, 2006 terdapat ada lima *indicator* penting yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Upah atau gaji
3. Kesempatan promosi
4. Pengawasan (Supervisi)
5. Rekan kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2006:125-126) keinginan untuk keluar (*Turnover Intention*) adalah merupakan keinginan karyawan untuk berhenti dari keanggotaan atau meninggalkan organisasi dengan cara pengunduran diri secara sukarela dimana karyawan tersebut mendapatkan penghasilan.

Tahap-tahap *Turnover Intention* Triaryati, 2002 (dalam Hayuningtyas, 2015) :

1. Berpikir untuk keluar dan mencari pekerjaan baru, kemudian membuat perbandingan antara pekerjaan yang sekarang dengan pekerjaan yang baru.
2. Keputusan untuk melakukan *turnover* atau tetap bekerja

pada pekerjaan yang sekarang.

### **Hipotesis Penelitian**

H1: Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap *Turnover Intention*.

H2: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap *Turnover Intention*.

H3: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara *negative* terhadap *turnover intention*.

## **3. METODE PENELITIAN**

Berdasarkan tujuan penelitian dan untuk membatasi permasalahan maka ditetapkan jenis penelitian yaitu *explanatory research* atau penelitian penjelasan.

### **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel**

Objek dalam penelitian ini yaitu PT Citra Perdana Kendedes Malang, dengan sampel menggunakan rumus Slovin berjumlah 80 namun hanya kembali 71. Menurut Roscoe (dalam Sugiyono. 2016:194), menyatakan bahwa ukuran sampel yang cocok, layak, dan cukup representative adalah antara 30 sampai dengan 500

sehingga kuesioner yang diperoleh tersebut masih memadai untuk digunakan dalam penelitian.

### **Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

Penelitian ini menggunakan data primer dan skunder. Data primer yang digunakan berupa kuesioner dan wawancara. Sedangkan data skunder diperoleh dengan mengumpulkan informasi dokumentasi.

### **Metode Analisis Data**

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS versi 22. Untuk pengujian instrumen penelitian menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Sedangkan uji asumsi klasik yang digunakan yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

## **4. HASIL PENELITIAN**

### **Gambaran Umum Responden**

Dari hasil penyebaran kuesioner sebanyak 80, namun hanya kembali 71 dikarenakan pada saat penelitian dilakukan, pengemudi tidak dapat ditemui dengan alasan terjadi masalah pada perusahaan taksi dan

pemerintah yang berujung pada demo pengemudi mengenai kebijakan pemerintah. Keseluruhan hasil yang diperoleh digunakan sebagai data.

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

Hasil uji validitas untuk semua item pernyataan untuk variabel motivasi Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan *Turnover Intention* (Y) memiliki nilai signifikansi  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan semua item valid.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien Alpha Crochbach lebih besar dari 0,7, sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen pernyataan dapat digunakan dalam penelitian sudah reliabel.

**Tabel 4.1**

#### Komposisi Mayoritas Responden

Komposisi Responden Mayoritas	Mayoritas Responden	Jumlah	%
Status Pernikahan	Menikah	69	97,18%
Masa Kerja	➤ 5 tahun	33	46,48%
Pendidikan	SMA	37	52,11%

Sumber : Data primer diolah (2017)

### Hasil Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.2**

#### Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel	B (Standardized Coefficient)	t Hitung	Sig.	Keterangan
X1	-.161	-1.215	.228	Tidak Signifikan
X2	-.228	-2.177	.033	Signifikan

Adjusted R<sup>2</sup> =

F- Hitung =

F- Tabel =

Sig. F =

t - Tabel =

Sumber : Data primer diolah (2017)

**Tabel 4.3**

#### Hasil Uji Hipotesis Pertama

No.	Hipotesis	Nilai	Ket
1	Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap turnover intention.	F hitung = 6,400 F table = 3,13 Sig.F = 0,003 $\alpha = 0,05$	Signifikan

Sumber : Data primer diolah (2017)

**Tabel 4.4**

#### Uji Hipotesis Kedua dan Ketiga

No.	Hipotesis	Nilai	Ket
2	Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap turnover intention.	t hitung = -1,215 t tabel = 1,667 Sig.t = 0,228 $\alpha = 0,05$	Tidak Signifikan
3	Kepuasan kerja berpengaruh secara	t hitung = -2.177 t table = 1,667	Signifikan

	signifikan terhadap turnover intention.	Sig.t = 0,033 $\alpha = 0,05$	
--	---	----------------------------------	--

Sumber : Data primer diolah (2017)

## Pembahasan Hasil Uji Hipotesis

### a) Hipotesis 1

#### Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention*

Berdasarkan Tabel 4.3, diperoleh angka signifikan 0,003, F hitung 6,400 dan  $\alpha = 0,05$ . Nilai signifikansi  $< 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) dan nilai F hitung  $> F_{tabel}$  ( $6,400 > 3,13$ ). Hasil perhitungan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap variabel *turnover intention*.

### b) Hipotesis 2

#### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap *Turnover Intention* (Niat untuk keluar)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 antara X1 (Motivasi) dengan Y (*Turnover Intention*) menunjukkan Sig. = 0,228. Karena Sig.  $0,228 > \alpha = 0,05$ , maka pengaruh X1 terhadap Y adalah tidak signifikan. Nilai thitung

(-1,215)  $< t_{tabel}$  (1,667) yang berarti H0 diterima dan H2 ditolak. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (*Turnover Intention*) karyawan bahwa tidak ada pengaruh langsung yang signifikan antara variabel variabel X1 (Motivasi Kerja) terhadap *Turnover Intention*.

### c) Hipotesis 3

#### Pengaruh kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Niat untuk keluar)

Berdasarkan pada Tabel 4.4 antara X2 (Kepuasan Kerja) dengan Y (*Turnover Intention*) menunjukkan Sig. = 0,033. Karena Sig.  $0,033 < \alpha = 0,05$ , maka pengaruh X1 terhadap Y adalah signifikan. Nilai thitung (-2.177)  $< t_{tabel}$  (1,667) yang berarti H0 ditolak dan H3 diterima. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa Y (*Turnover Intention*) terdapat pengaruh yang signifikan negatif dari variabel X2 (Kepuasan Kerja).



## PEMBAHASAN HASIL

### PENELITIAN

#### a. Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Turnover Intention (Niat untuk keluar)

Hasil penelitian dalam uji F (simultan) menunjukkan bahwa Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Turnover intention. Pengaruh secara simultan mengandung pengertian bahwa apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja ditingkatkan bersama-sama maka akan menyebabkan rendahnya *turnover intention*. Begitu juga sebaliknya, apabila motivasi kerja dan kepuasan kerja rendah maka akan menyebabkan turnover intention akan semakin meningkat. Berdasarkan *indeep interview* yang dilakukan oleh peneliti diperoleh keterangan bahwa pengemudi taksi nyaman dan merasa puas bekerja di PT Citra Perdana Kendedes. Pengemudi taksi merasa nyaman dengan rekan kerja sesama pengemudi taksi sehingga untuk memikirkan keluar dari pekerjaan mereka akan mempertimbangkan kembali karena takut tidak nyaman

dengan rekan kerja yang baru. Pengemudi taksi juga merasa puas dengan *system* penghargaan yang diperoleh dari perusahaan serta dari penumpang taksi.

Berdasarkan *indeep interview* yang dilakukan peneliti diperoleh keterangan bahwa pengemudi sudah merasa puas dengan pekerjaan sebagai pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes karena rekan kerja sesama pengemudi di PT Citra Perdana Kendedes dapat saling membantu dalam hal pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan juga mereka merasa termotivasi dengan adanya penghargaan 1x setoran gratis yang diberikan perusahaan. Penjelasan tersebut dibuktikan dengan hasil kuesioner yang menyatakan bahwa Indikator kebutuhan penghargaan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,33 dan Indikator rekan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,03.

Temuan ini sama dengan hasil penelitian Gusrianto, dkk pada Jurnal (2014) yang berjudul “Analisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap

turnover intention staff auditor di kantor akuntan public” yang menyatakan bahwa secara keseluruhan pada variabel profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*.

#### **b. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Turnover Intention (Niat untuk keluar)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*. Pengaruh yang tidak signifikan mengandung pengertian bahwa tinggi/rendahnya motivasi kerja yang dialami pengemudi taksi tidak berimbas pada tinggi/rendahnya *turnover intention*. Berdasarkan *interview* yang dilakukan peneliti diperoleh keterangan bahwa pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes menyadari bahwa saat ini untuk memenuhi kebutuhan hidup sangat sulit sehingga meskipun pengemudi merasa yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai dengan apa yang mereka harapkan tidak langsung membuat mereka

memutuskan untuk mengundurkan diri. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa tingkat motivasi karyawan paling rendah yaitu motivasi kerja pada kebutuhan fisiologis. Berdasarkan hasil wawancara juga menunjukkan bahwa sebagian besar pengemudi tidak bisa memenuhi kebutuhan untuk membeli rumah sebagai tempat tinggal karena penghasilan yang diperoleh hanya cukup untuk memenuhi kebutuhan sandang dan pangan. Meskipun pengemudi kurang termotivasi dengan kebutuhan fisiologis mereka memutuskan untuk tetap tinggal dalam perusahaan. Hal ini disebabkan banyak diantara mereka yang memiliki pendidikan yang rendah yaitu SMA dan bahkan ada yang SD sehingga akan mengalami kesulitan untuk mendapatkan pekerjaan yang baru di luar sana.

Temuan ini sama dengan hasil penelitian Jandu dan Marsianus pada Skripsi (2015) yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap *Turnover Intention*” dan Gusrianto, dkk pada Jurnal (2014) yang berjudul

“Analisis pengaruh profesionalisme, kepuasan kerja, kepuasan tingkat kompensasi, komitmen organisasional dan motivasi terhadap *turnover intention* staff auditor di kantor akuntan *public*” yang salah satu hasilnya yaitu variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *turnover intention*.

**c. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Turnover Intention* (Niat untuk Keluar)**

Variabel Kepuasan Kerja (X2) memiliki koefisien beta *negative* terhadap *Turnover Intention* (Niat untuk keluar) pengemudi pada PT Citra Perdana Kendedes, hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat Kepuasan Kerja yang disebabkan oleh pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, promosi (penjenjangan), pengawasan, dan rekan kerja maka niat untuk keluar pengemudi akan menurun. Deskripsi jawaban responden untuk variabel Kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata 3,84, hal ini menginterpretasikan bahwa responden memiliki kepuasan kerja yang “baik”. Indikator rekan kerja memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu 4,03, hal ini menginterpretasikan bahwa rekan

kerja pengemudi taksi dapat bekerjasama, memiliki hubungan baik dengan rekan pengemudi dan memiliki tingkat persaingan yang sehat sehingga dapat mencegah timbulnya tindakan yang negative dengan “bagus”. Indikator gaji memiliki nilai rata-rata terkecil dibandingkan indikator rekan kerja yaitu 3,84, hal ini menginterpretasikan bahwa gaji yang diberikan oleh perusahaan untuk pengemudi taksi dapat diterima dengan “baik”

Berdasarkan *interview* yang dilakukan peneliti diperoleh keterangan bahwa pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes menyadari bahwa saat ini mayoritas pengemudi taksi merasa nyaman dengan rekan kerjanya, dan puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan. Hal tersebut terjadi karena pada saat bekerja sesama rekan kerja pengemudi mementingkan asas kekeluargaan dan gotong royong sehingga menciptakan lingkungan yang nyaman. Gaji yang diperoleh oleh pengemudi taksi dari perusahaan sudah sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh pengemudi, akan

tetapi bila perusahaan lebih menjamin atau meningkatkan kepuasan kerja yang membawahi indikator gaji akan membuat pengemudi tidak akan memiliki niat untuk keluar dari pekerjaannya karena dapat memenuhi kebutuhan fisiologisnya misalkan kebutuhan untuk memiliki tempat tinggal.

Temuan ini sama dengan hasil penelitian Wiratama dan Suana, 2015 yang berjudul pengaruh keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan *turnover intention* pada karyawan the Jayakarta Bali, dan Sari, dkk pada tahun 2015 yang berjudul pengaruh kepuasan kerja terhadap *turnover intention* yang menyatakan bahwa variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap turnover intention.

### **Implikasi Hasil Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi yang berhubungan dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap turnover intention pengemudi pada PT Citra Perdana Kendedes Kota Malang, Jawa Timur.

Implikasi dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja sangat dibutuhkan oleh semua pekerja PT Citra Perdana Kendedes khususnya pengemudi taksi. Menurut teori Maslow terdapat 5 kebutuhan dasar yaitu kebutuhan Fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Lima kebutuhan dasar tersebut apabila dapat terpenuhi akan membuat pengemudi merasa termotivasi untuk bekerja lebih giat dan tidak akan mempunyai niat untuk keluar dari perusahaan. Hasil deskriptif pengaruh motivasi kerja terhadap *turnover intention* menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap *turnover intention* (niat untuk keluar). Rata-rata jawaban responden tentang variabel motivasi kerja yaitu 4,005 yang mengindikasikan “baik” dan dari lima indikator motivasi rata-rata terendah yaitu kebutuhan fisiologis dengan nilai 3,77. Implikasi menurut hasil penelitian ini yaitu perusahaan baiknya meningkatkan motivasi

kerja khususnya dalam pemenuhan kebutuhan fisiologis pengemudi.

2. Kepuasan kerja diharapkan oleh semua pekerja karena dengan adanya kepuasan yang dimiliki pekerja akan berdampak positif terhadap perusahaan. Hasil penelitian ini yaitu kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara negatif terhadap *turnover intention*. Rata-rata jawaban responden tentang variabel kepuasan kerja yaitu 3,84 yang mengindikasikan “baik” dan dari lima indikator kepuasan kerja nilai rata-rata terendah yaitu gaji dengan nilai 3,38. Implikasi dari hasil penelitian yaitu perusahaan dapat meningkatkan Indikator dari kepuasan kerja yaitu gaji. Apabila kepuasan kerja ditingkatkan maka *turnover intention* semakin rendah dikalangan pengemudi taksi.

### **Keterbatasan Penelitian**

Penelitian ini telah diusahakan dengan cara yang terbaik dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih terdapat beberapa keterbatasan sekaligus dapat menjadi kelemahan

dalam penelitian. Keterbatasan ini berasal dari peneliti sendiri dan keadaan yang ada di lapangan. Keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Keterbatasan waktu untuk penelitian pengemudi taksi yaitu pada saat penelitian, keseluruhan pengemudi sering mengikuti demo dibalai kota Malang sehingga sulit untuk meminta kesediaan waktunya dalam mengisi kuesioner penelitian.
2. Pengemudi taksi sulit untuk diajak bekerja sama dalam membantu mengisi kuesioner dengan alasan tertentu yaitu tidak adanya imbalan, waktu yang dimiliki untuk beristirahat tidak ingin diganggu, tidak adanya unsur kepercayaan (peneliti dituduh sebagai wartawan).
3. Penelitian ini berada dalam beberapa situasi yaitu responden merasa tidak enak hati dalam menuliskan jawaban yang sebenarnya dan responden tidak mau membaca secara rinci,

sehingga terjadi bias pada jawaban responden.

4. Kuesioner yang dibagikan sebanyak 80, namun yang kembali hanya 71 dikarenakan ada beberapa situasi yang tidak terduga yaitu masalah perusahaan dengan pemerintah dan terjadi demo sehingga tidak dapat meneruskan penelitian.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berikut adalah beberapa kesimpulan berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, antara lain:

1. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap *turnover intention*, yaitu bila motivasi kerja dan kepuasan kerja naik maka dapat menurunkan niat untuk keluar, begitupun sebaliknya.
2. Motivasi kerja yang dari Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan *Social*, Kebutuhan

Penghargaan, Kebutuhan Aktualisasi Diri tidak mempengaruhi kenaikan atau penurunan *turnover intention*.

3. Kepuasan Kerja yang terdiri dari Pekerjaan Itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan/Supervisi dan Rekan Kerja berpengaruh *negative* terhadap *Turnover Intention*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kepuasan pengemudi taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang maka semakin rendah tingkat *turnover intention* pengemudi.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disimpulkan diatas, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Perusahaan taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang dapat memberikan penghargaan yang lebih untuk pengemudi yang memiliki catatan kerja yang baik sehingga dapat membuat pengemudi tersebut betah bekerja di perusahaan.
2. Perusahaan taksi PT Citra Perdana Kendedes Malang dapat

- memberikan tunjangan untuk kebutuhan fisiologis pengemudi untuk kesejahteraan.
3. System penggajian yang dilakukan oleh perusahaan dapat diperbaiki lagi sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja pengemudi.
  4. Perusahaan dapat membuat acara *outbound* atau berlibur bersama dalam 1 tahun sekali untuk meningkatkan kerjasama antar pengemudi.
  5. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengganti objek penelitian dan menambahkan variabel lain untuk penelitian selanjutnya terkait motivasi, kepuasan dan *turnover intention*.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, Wilson, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga, Bandung.
- Gusrianto, Calvin, Rasuli. M, dan Diyanto, Volta. 2014. Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kepuasan Kerja, Kepuasan Tingkat Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Motivasi Terhadap Turnover Intentions Staff Auditor Di KAP Pecan Baru dan Batam. *Jom FEKON*. Vol.1, No.2, Hal. 1-15
- Hayuningtyas R Fitria. 2015. *Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention Pada PT. Surya Mitra Farm Mojokerto*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya Malang.
- Handoko, T. Hani. 2011, *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPS
- Jandu. Marsianus. 2015. *Analisis Pengaruh Keterlibatan Kerja, Motivasi, Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Turnover Intention (studi pada PT. Zenith Allmart Precisindo Sidoarjo)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Narotama Surabaya. Diakses pada 10 Maret 2017
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Penerbit: Andi, Yogyakarta
- Mathis Robert L. dan Jackson John H. 2006, *Human Resource Management*, alih bahasa. Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sari N.R, Hakam, M, Soe'oed, dan Susilo, Heru. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention pada AJB Bumiputera 1912 Kantor Wilayah Jatim II/Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol.27, No.1:1-8
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian*

*Kuantitatif, Kualitatif, dan  
R&D.* Bumi Aksara, Bandung

Wiratama D Gede dan Suana I  
Wayan. 2015. Pengaruh  
Keadilan Organisasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Dan Turnover  
Intention Pada Karyawan The  
Jayakarta Bali. *E-Jurnal  
Manajemen Unud*. Vol.4,  
No.11: 3675-3702